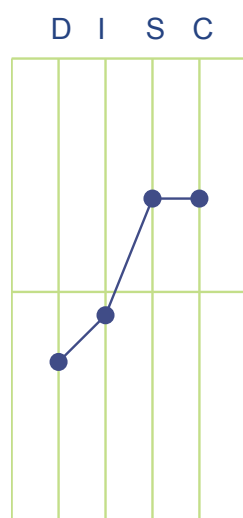


TEAM AUDIT: Sample Team

TEAM IDEALE



Il profilo Ideale creato dall'organizzazione richiede un team che comprenda i ruoli Realizzatore, Organizzatore, Analizzatore e Specialista. Tale team saprà:

- Cercare di evitare o di smorzare situazioni di antagonismo.
- Eseguire le attività in modo logico e accurato.
- Mostrare pazienza e controllo nella maggior parte delle situazioni.
- Usare le proprie conoscenze per raggiungere standard soddisfacenti.
- Analizzare fatti e informazioni prima di agire o prendere decisioni.
- Essere soddisfatto di lavorare in un ambiente molto strutturato.
- Fornire dati analitici e accurati.

RUOLI NEL TEAM IDEALE

Per avere successo, il team Ideale deve assolutamente comprendere almeno uno dei seguenti ruoli.

ORGANIZZATORE

I membri del team definiti come Organizzatori pianificano, organizzano e amministrano le procedure allo scopo di fornire affidabilità e attendibilità tanto all'interno quanto all'esterno del gruppo.

SPECIALISTA

Uno Specialista si affida a conoscenze tecniche e alla specializzazione allo scopo di creare e fornire soluzioni applicabili.

ANALIZZATORE

Un Analizzatore ricerca, analizza e perfeziona prodotti e procedure. In generale, gli Analizzatori garantiscono il mantenimento di alti livelli di standard e qualità attraverso un rigoroso lavoro di monitoraggio.

REALIZZATORE

Un Realizzatore garantisce l'applicazione di procedure e sistemi allo scopo di mantenere le varie situazioni sotto continuo controllo. I Realizzatori trasformano pianificazioni e idee in azioni pratiche.

LEADER IDEALE

A causa delle differenze esistenti tra il Team Ideale e il Team Esistente, emergerà probabilmente la necessità di un cambiamento. Il soggetto che idealmente potrà guidare il team attraverso tale cambiamento, con grande probabilità avrà un Profilo Personale che corrisponde al Profilo Ideale o quantomeno sarà in grado di adeguare il proprio comportamento allo scopo di soddisfare le necessità di team Ideale.

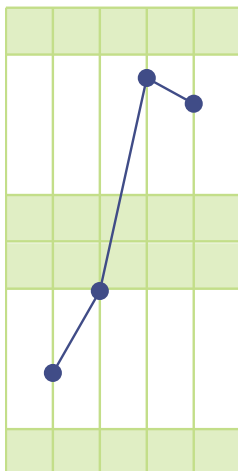
Note:

Si presume che chiunque ricopra i ruoli sopra menzionati all'interno del team abbia il livello di istruzione, conoscenza, perspicacia ed esperienza richieste e necessarie all'esecuzione dei compiti.

Team Members

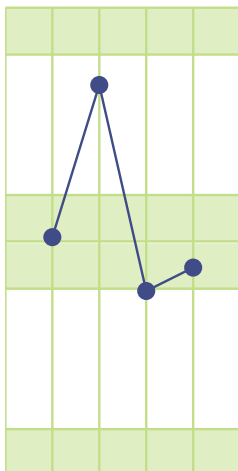
James Boyce

D I S C



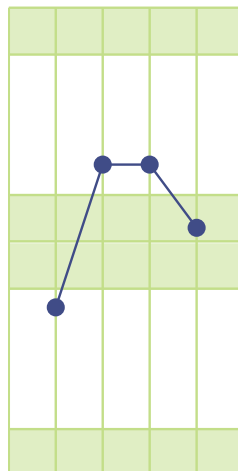
Stephen Ellis

D I S C



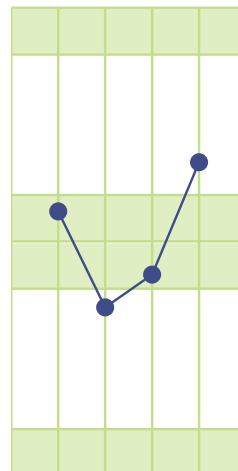
Nick Fraser

D I S C



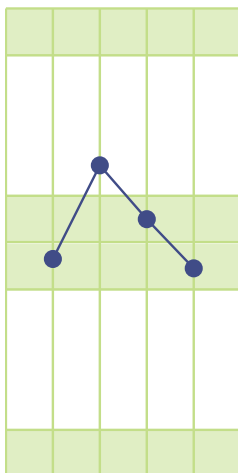
Emma Tomlinson

D I S C



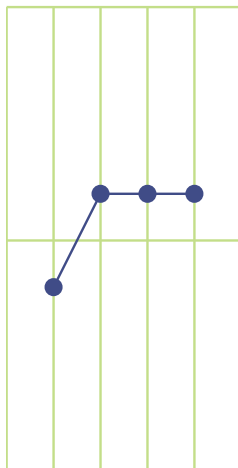
Christine Thresher

D I S C



PROFILO DEL TEAM ESISTENTE

D I S C



PUNTI DI FORZA DEL TEAM

È un team che lavora con tenacia verso una soluzione soddisfacente e corretta. È un gruppo amichevole, che promuove bene se stesso e riesce a comunicare tanto verbalmente quanto per iscritto. Ritene molto importanti l'accuratezza e la precisione e lavora per preservare alti i livelli di qualità e standard. Convince gli altri del proprio punto di vista, spronandoli a raggiungere il miglior risultato possibile.

Questo gruppo ha la capacità di conquistare la fiducia altrui e fornisce sostegno e consigli pratici. Esprime lodi sincere e talvolta funge da consigliere. Non essendo aggressivo, crea un ambiente privo di situazioni di confronto. Usa le proprie conoscenze e professionalità per convincere gli altri del proprio punto di vista e sprona le persone a lavorare secondo le linee guida e i regolamenti stabiliti dall'organizzazione.

Il team è in costante evoluzione ed è dotato di una mentalità incline alla socievolezza e alla velocità, mantenendo al tempo stesso un alto livello di qualità e servizi soddisfacenti.

REAZIONE AL CAMBIAMENTO

Il gruppo è apparentemente sicuro di sé, ma in realtà nasconde un atteggiamento cauto nei confronti di possibili cambiamenti. Poiché preferisce un ambiente lavorativo sicuro e privo di cambiamenti bruschi o repentini potrebbe, in un primo momento, sentirsi minacciato da eventuali proposte in tal senso, preferendo invece lo status quo. Tuttavia, è alla costante ricerca di modi per migliorare gli standard, ed è preparato a proseguire a patto che vi siano vantaggi sicuri per l'organizzazione e che le possibili conseguenze siano state valutate. Le procedure di cambiamento dovrebbero essere comunicate nei dettagli e preferibilmente per iscritto, poiché non è un team che ama correre rischi.

LEADER IDEALE

Il team dovrebbe avere idealmente un leader interessato alle persone e solidale per natura, che sappia comunicare le specifiche in modo logico, motivando al tempo stesso i membri del team grazie a conoscenza e professionalità. Dovrebbe mostrarsi cauto e permettere al team di valutare e ricercare le informazioni prima di agire, riuscendo a comprendere che il team non ama essere spinto all'utilizzo di metodi sbrigativi o sollecitato a rispettare tempistiche inverosimili.

I VALORI DEL TEAM

L'ambiente in cui un team lavora, il livello al quale si trova ad operare e il valore che apporta all'organizzazione sono fattori cruciali che ne determinano il successo o l'insuccesso.

I valori del team per l'organizzazione sono:

- Coinvolgere le persone e raggiungere risultati in aree di specializzazione amministrativa, specialistica o tecnica.
- Ascoltare gli altri e conquistarne la fiducia.
- Supportare gli altri e prestare loro assistenza.
- Lavorare con e attraverso le persone in aree amministrative o specialistiche.
- Coltivare relazioni e trasmettere ottimismo.

- Analizzare informazioni e identificare eventuali errori.

AREE DI MIGLIORAMENTO DEL TEAM

Ogni team ha i propri punti di forza che aggiungono valore all'organizzazione, e al tempo stesso presenta delle aree di miglioramento. Le aree di miglioramento del team prevedono che esso potrebbe:

- Non sono pronti a correre rischi per raggiungere rapidamente un risultato.
- Non sempre monitorano e controllano la situazione.
- Parlano di ciò che andrebbe fatto.

Note:

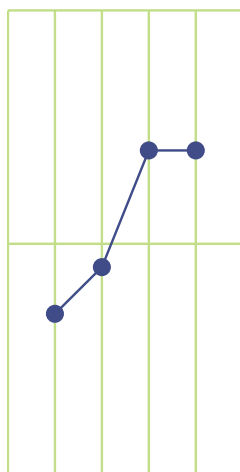
Formazione, esperienza, predisposizione e conoscenze possedute sono fattori cruciali per i membri del team e dovrebbero essere presi in considerazione unitamente alle osservazioni sopra indicate.

CONFRONTO - IDEALE / REALE

I seguenti grafici mostrano il Team Ideale e il Team Reale.

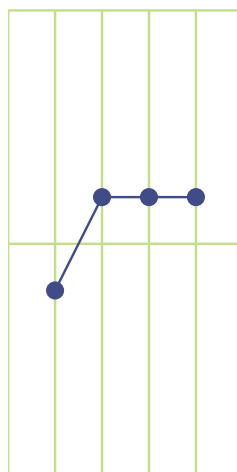
Team ideale - Corretto

D I S C



Team esistente - Corretto

D I S C



Il team ha buone capacità relazionali e gradisce comunicare con coloro che lo circondano. Potrebbe pertanto non apparire discreto e riservato come richiesto dall'organizzazione, essendo percepito come verbalmente aggressivo e eccessivamente impegnato a suscitare un'impressione favorevole. Potrebbe trarre conclusioni in modo incoerente e prendere decisioni dettate dall'emotività piuttosto che dagli aspetti pratici del problema.

DIAGRAMMA DI RUOLO

Il seguente diagramma di ruolo identifica il peso di ciascun ruolo all'interno del team. I ruoli ricadono in tre fasce: Forza, Limitazione, e Equilibrio.

Ruoli fondamentali nel Team

I Ruoli fondamentali preceduti dal titolo "Ruoli nel Team Ideale" dovrebbero trovarsi nel settore "Forza" del diagramma seguente e sono:

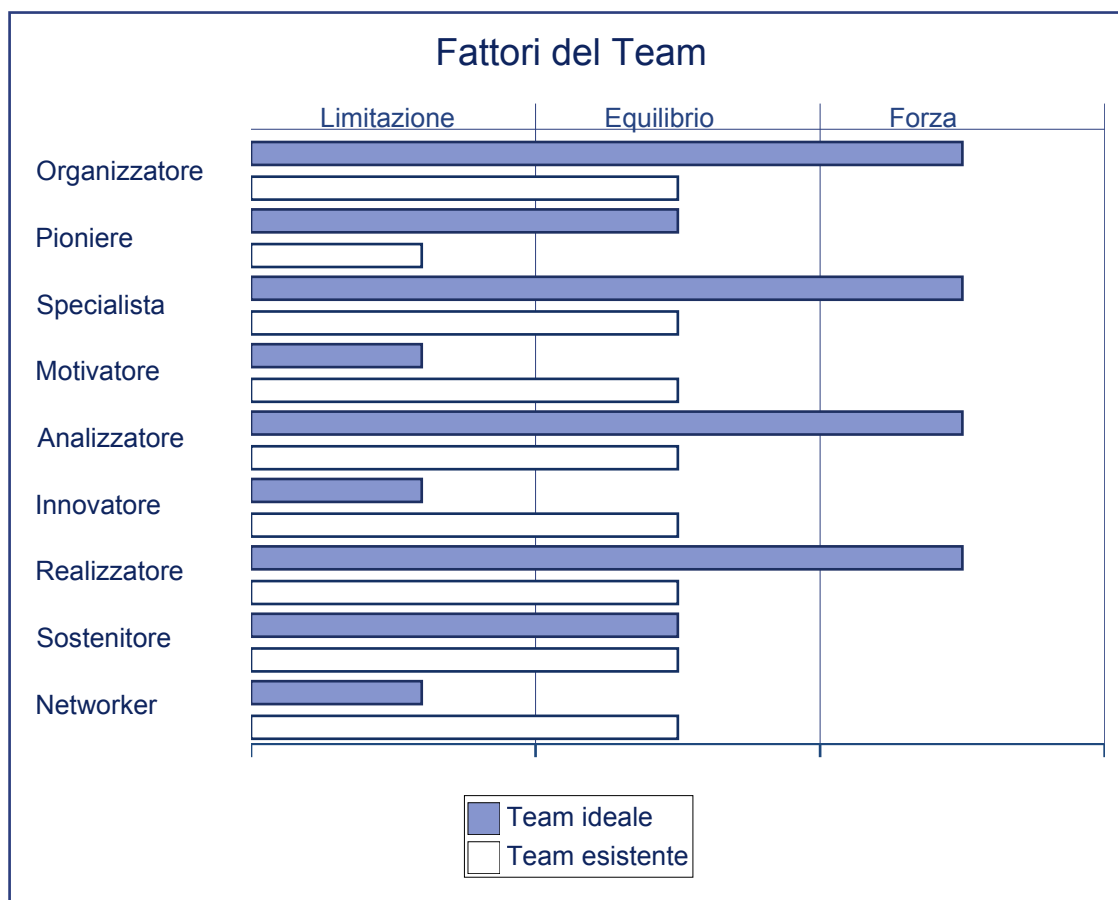
Organizzatore

Specialista

Analizzatore

Realizzatore

I risultati del team potrebbero venire leggermente limitati se i ruoli si trovano nell'area "Equilibrio". Se si trovano nel settore "Limitazione" potrebbero comportare un mancato raggiungimento di scopi e obiettivi. È fondamentale che vengano presi in considerazione gli effetti di qualsiasi mancanza.



AREE DI MIGLIORAMENTO

I commenti che seguono si riferiscono alle possibili aree di miglioramento del team. È preferibile non insistere troppo su questi aspetti perchè potrebbero influenzare le capacità del team di lavorare insieme e di conseguire i risultati attesi, in particolare se sono ritenute caratteristiche chiave del Team Ideale. Tuttavia, se non vengono segnalate come fondamentali, la loro assenza potrebbe non avere un impatto significativo.

Pioniere

Un numero insufficiente di Pionieri nel team indica che potrebbe non sviluppare e non riuscire a raggiungere eventuali obiettivi, scopi e risultati nel lungo periodo. Potrebbe non avere il coraggio necessario per procedere di fronte all'incertezza.

Innovatore

Il team potrebbe risultare limitato dalla mancanza di competenze di membri Innovatori al suo interno. In questo modo, il team potrebbe non saper creare e sviluppare idee nuove, affrontare nuove sfide e proporre soluzioni fantasiose a problemi ostici.

LOTTE DI POTERE

I membri di questo team tendono ad adottare uno stile di guida molto assertivo, determinato e competitivo ben più di altre persone. È importante che tutti siano consapevoli dell'impatto che il comportamento di queste persone potrebbe avere all'interno del team.

Stephen Ellis

Emma Tomlinson

Questi individui determinati possono competere attivamente per l'autorità, la supremazia e il controllo operativo. Sono anche capaci di dare supporto personale e da pari alle proprie risorse come riconoscimento del loro contributo al successo del team. Potrebbero tendere a superarsi l'un l'altro nel perseguimento dei loro obiettivi fino a introdurre un grado di rivalità e di insensibilità nei rapporti interpersonali. In molti casi i loro successi potrebbero essere raggiunti a scapito di altri e dell'organizzazione.

I membri di questo team pur condividendo la stessa necessità di procedere velocemente e raggiungere obiettivi tangibili, potrebbero adottare approcci molto differenti fra loro. Questi diversi stili dovranno essere compresi. Infatti potrebbero non dimostrare lo stesso livello di skills interpersonali, orientamento all'analisi dei dettagli, capacità tecnica, ritmo o energia. Sia le somiglianze che le differenze potrebbero indurli a competere apertamente o perfino in modo aggressivo. Alcuni potrebbero risultare precipitosi nel formulare e attuare politiche e piani, per contro altri potrebbero preferire un approccio più metodico, paziente e strutturato. Le differenze di stile potrebbero mettere a disagio una o più delle persone in questione che potrebbero portare a palesi conflitti.

L'impatto sul team nel suo complesso, nonché sui singoli individui potrebbe essere destabilizzante e controproducente.

GOODNESS OF FIT 3

Le caratteristiche del profilo del Team Esistente differiscono lievemente rispetto ai requisiti del Team Ideale.

E' importante che le differenze significative rilevate confrontando i due profili vengano chiaramente comprese, così come il loro probabile impatto sulle prestazioni dell'intero team e sulla coesione interna. Particolare attenzione dovrebbe essere rivolta alla sezione "Lotte di potere" del report, così come alle raccomandazioni.

E 'inoltre importante garantire che l'istruzione, la conoscenza e l'esperienza dei membri del team siano il più possibile compatibili alle esigenze del gruppo.

Ci sono un certo numero di differenze tra i requisiti specificati nel Team Ideale e i valori e le qualità che sono descritti nel profilo del Team Esistente. Mentre, in alcuni casi, il team potrebbe ancora essere considerato aderente ai requisiti richiesti, le discordanze riscontrate tra i due profili dovrebbero essere annotate e considerate con attenzione.

Si raccomanda pertanto che queste caratteristiche apparentemente incompatibili siano attentamente esaminate. Il Team Ideale indica un approccio riflessivo, serio e orientato all'approfondimento. Il Team Esistente, invece, tende a influenzare e persuadere gli altri adottando un approccio comunicativo, amichevole e generalmente positivo.

Innanzitutto è di primaria importanza che i requisiti del Team Ideale siano compresi adeguatamente e accettati da tutti, come un autentico ed esatto riflesso della visione del gruppo. Nei casi in cui il consenso non si riesca ad ottenere, potrebbe essere necessario eventualmente ristabilire le priorità del team, coinvolgendo due o più persone bene informate che hanno familiarità con l'ambiente di lavoro e con risultati attesi dal gruppo.

In secondo luogo, se ritenuta una valida opzione, non si dovrebbe trascurare la possibilità di modificare l'attuale composizione del team.

In terzo luogo, se nessuna delle precedenti opzioni è disponibile, o se i risultati desiderati non sono ancora raggiungibili, a seguito di un dettagliato monitoraggio, si potrebbero considerare piani di sviluppo individuali e altre analoghe misure di sostegno.

James Boyce									
Stephen Ellis									
Nick Fraser									
Emma Tomlinson									
Christine Thresher									
	Org	Pio	Spe	Mot	Ana	Inn	Rea	Sos	Net

Team Factor Key			Ana	Analizzatore	
Org	Organizzatore		Inn	Innovatore	
Pio	Pioniere		Rea	Realizzatore	
Spe	Specialista		Sos	Sostenitore	
Mot	Motivatore		Net	Networker	

ORGANIZZATORE

- Possiede un'elevata e buona capacità organizzativa
- Preparato a lavorare duramente
- Affronta i problemi in maniera sistematica
- Possiede la capacità di intuire gli obiettivi raggiungibili, fattibili e prioritari
- Non è focalizzato a perseguire fini personali
- È preparato a raggiungere l'obiettivo in maniera efficiente

PIONIERE

- Motivato, energico e orientato al risultato
- Fortemente assertivo, potrebbe fare pressione affinché gli altri agiscano e prendano decisioni
- Se sfidato potrebbe migliorare le sue performances e in situazioni di pressione potrebbe dimostrarsi molto attivo
- La sfida è il suo "status quo" e, in caso di situazioni critiche, è preparato a prendere decisioni impopolari volte a ottenere azioni positive

SPECIALISTA

- Qualità, standard alti, esperienza tecnica e duro lavoro
- Possiede un atteggiamento risoluto
- Si impegna a divenire tecnico / esperto specialista in una ristretta area di abilità o conoscenza

MOTIVATORE

- Abile nel persuadere gli altri

- Massimizza il contributo di tutti all'interno del team
- Fa emergere il talento di ogni persona
- Raramente mostra pregiudizi

ANALIZZATORE

- Individuo minuzioso, risoluto e serio
- Approfondisce molto l'analisi delle situazioni ed è perspicace
- Prende in esame tutti gli aspetti per fornire consigli dettagliati e pertinenti
- Eccelle in settori in cui si richiede una pianificazione strategica

INNOVATORE

- Sono inclini ad Iniziare nuovi progetti o assistere team che non riescono a raggiungere i propri obiettivi
- Creano Idee innovative e creative per nuovi prodotti e servizi, per la riduzione dei costi e il miglioramento delle prestazioni
- Potrebbero essere di larghe vedute e mostrare difficoltà nel rendersi conto di possibili vincoli e limitazioni.

REALIZZATORE

- Gran lavoratori, curano nei dettagli e adempiono alle promesse
- Sono dei buoni ascoltatori con un alto livello di concentrazione e forniscono informazioni corrette
- Aspirano a standard elevati, è raro che inizino un compito che non sono in grado di portare a termine
- Lavorano bene all'interno di procedure ben definite, ma è probabile che desiderino completare un compito prima di iniziarne un altro
- Solitamente sono bravi nel rispettare gli orari di lavoro concordati

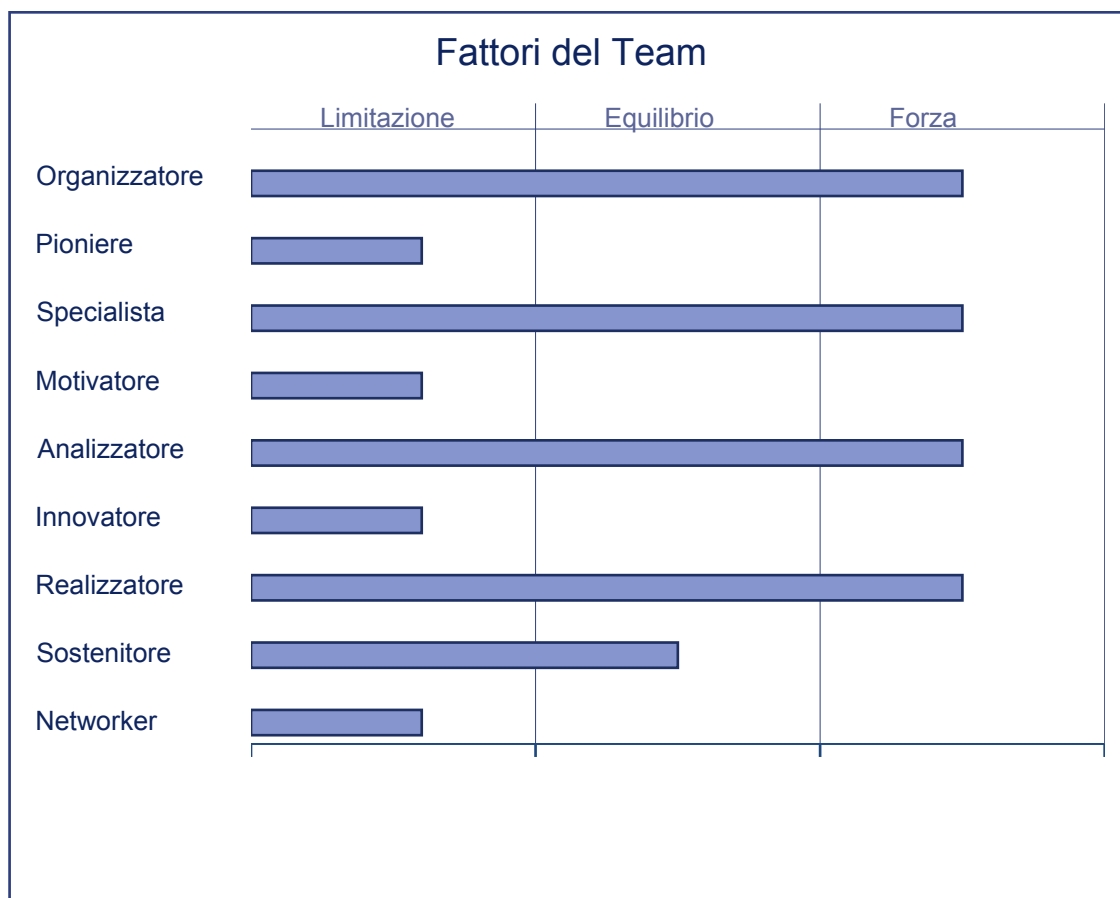
SOSTENITORE

- Sono inclini a spronare il team, hanno la capacità di ridurre la tensione
- Sono disponibili ad aiutare gli altri a risolvere problemi personali
- All'interno del gruppo generano il desiderio di collaborare
- Solitamente le loro priorità sono il team e i relativi obiettivi.
- Disposti ad ascoltare gli altri, usualmente sono visti come buoni membri nel team

NETWORKER

- Sono in grado di creare e cercare contatti esterni al gruppo; sono altrettanto in grado di organizzare le risorse
- Sono buoni comunicatori sia all'interno che all'esterno del team
- Accrescono il valore aggiunto e sono in cerca di opportunità

James Boyce



CONTRIBUTO AL TEAM

Il maggiore contributo del/della signor/signora James Boyce al team sarà il seguente:

ORGANIZZATORE

Questa persona è naturalmente portata per il lavoro in team. È attendibile, in particolare per compiti che includano pianificazione, organizzazione e amministrazione.

È in grado di organizzare le attività giornaliere nel modo più efficiente possibile nonché di assicurarsi che i progetti siano portati a termine. Essendo metodico, si concentrerà sul mantenimento di sistemi e procedure amministrative esistenti. Poiché si tratta di persona attendibile e solidale, è possibile affidarle qualsiasi funzione che richieda pazienza e tenacia. Tuttavia, è ostinato e inflessibile se ritiene che le richieste siano ingiuste o infondate.

SPECIALISTA

È un perfezionista che tende a ricercare e analizzare informazioni per il team. Spesso si specializzerà in un'area e fornirà supporto specialistico ai colleghi poco interessati o non disposti allo studio dei minimi dettagli.

Si impegna nel mantenimento di standard di alto livello qualitativo e nel loro raggiungimento. È in grado di creare e introdurre nuovi sistemi e procedure che rispondano ad ogni eventualità. Dato il suo bisogno di accuratezza, potrebbe essere intollerante nei confronti di chi non si sforza di consegnare un lavoro preciso o presentato come vorrebbe.

È riluttante a delegare, poiché è convinto che gli altri non siano in grado di svolgere il lavoro bene come saprebbe fare lui. Pertanto, potrebbe talvolta essere oberato di lavoro. Nonostante la sua intolleranza verso standard scadenti, cercherà di ritoccare lavori scadenti nel modo più diplomatico possibile, preferendo affidarsi a comunicazioni scritte per evitare conflitti verbali.

ANALIZZATORE

In quanto Analizzatore, il/la signor/signora James Boyce è di norma la persona più orientata alla qualità e consapevole del rischio all'interno del team, votata sempre al rispetto delle procedure standard.

E' abile nel risolvere problemi tecnici e spesso primeggia quando si tratta di problemi strategici. Essendo sistematico/sistematica, minuzioso/minuziosa e scrupoloso/scrupolosa, richiederà chiarimenti dettagliati e una spiegazione chiara della situazione prima di intraprendere un compito o ricoprire un incarico.

Gli Analizzatori sono noti per la loro inclinazione ai dettagli e il rispetto di regole e procedure.

REALIZZATORE

Il/La signor/signora James Boyce è affidabile e preciso/precisa. Seguirà progetti e compiti fino alla conclusione nel modo più pratico e dettagliato possibile.

È affabile, accomodante e un/una buon/buona ascoltatore/ascoltatrice. In quanto Realizzatore, ha un approccio critico e prudente alla risoluzione dei problemi e raccoglie attentamente ogni informazione necessaria. Il suo approccio risoluto e controllato permetterà di contribuire pienamente al proprio team, in particolare entro procedure chiare.

COME LAVORA NEL TEAM ESISTENTE

Essendo riservato/riservata e serio/seria, il/la signor/signora James Boyce potrebbe non avere lo stile comunicativo e positivo richiesto dal profilo del team. Pertanto, difficilmente motiverà e incoraggerà gli altri o solleverà il morale, aumenterà la sicurezza e la stima personale. Di conseguenza, il/la signor/signora James Boyce potrebbe sentirsi a disagio in un team che invece incoraggia partecipazione e coinvolgimento.

CONFRONTO CON IL TEAM IDEALE

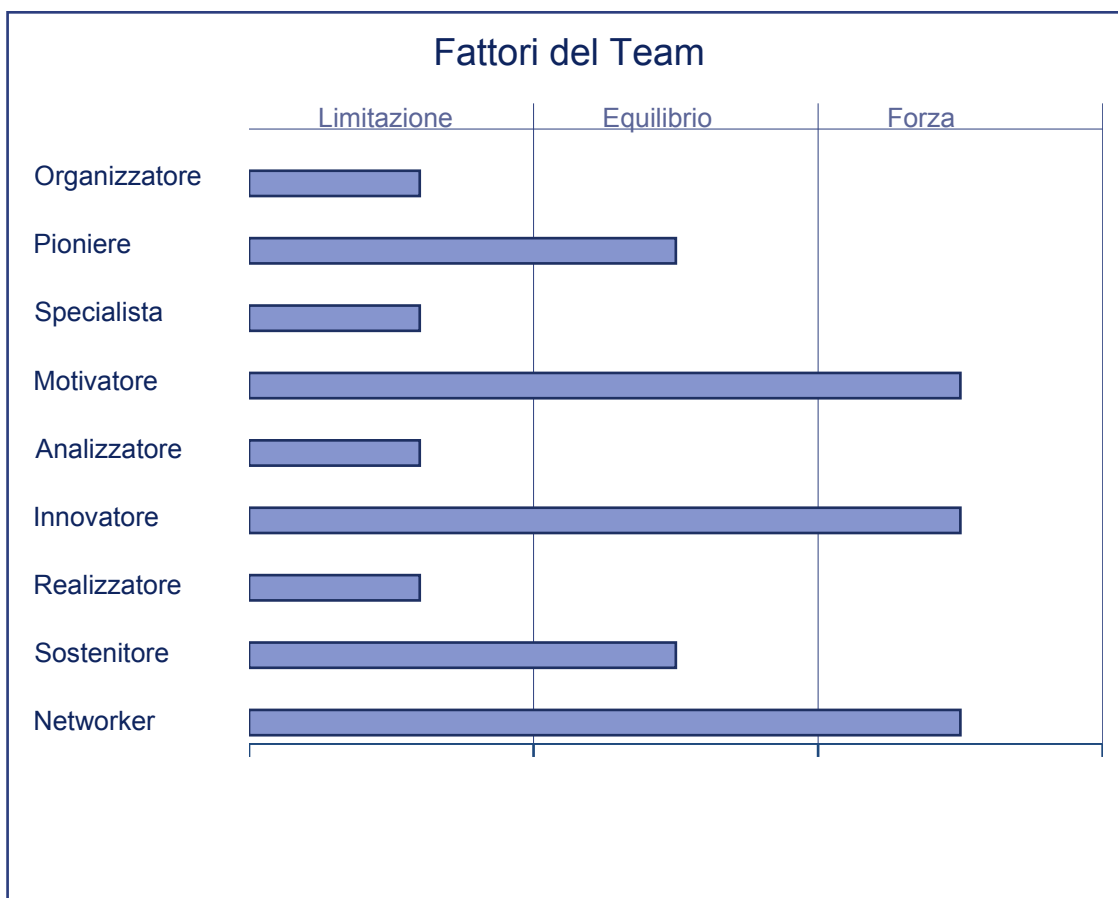
Il confronto tra il profilo del/della signor/signora James Boyce e la cultura del team rivela una buona corrispondenza tra i due, il che suggerisce che possiede tutte le caratteristiche ritenute necessarie per lavorare comodamente entro gli standard stabiliti dall'organizzazione.

NOTA BENE

Il Profilo Personale del/della signor/signora James Boyce non rispecchia la cultura del team. Ciononostante, potrebbe fornire il proprio contributo attraverso i principali punti di forza del suo ruolo all'interno del team, fattori attinenti a formazione, esperienza, capacità e conoscenze possedute. Sebbene non sia perfettamente conforme ai requisiti richiesti, questi fattori gli/le permettono di avere successo all'interno del gruppo.

Al tempo stesso, se il/la signor/signora James Boyce è in grado di modificare il proprio comportamento per adattarsi al team, è probabile che possa fornire il proprio contributo senza mostrare alcun segno di disagio o pressione.

Stephen Ellis



CONTRIBUTO AL TEAM

Il maggiore contributo del/della signor/signora Stephen Ellis al team sarà il seguente:

MOTIVATORE

Il/La signor/signora Stephen Ellis crea lo spirito di gruppo influenzando ed entusiasmando le persone allo scopo di facilitare la collaborazione, massimizzando così l'impegno dei diversi membri del team.

Possiede la capacità di persuadere gli altri allo scopo massimizzare il proprio contributo al team. Riesce a tirare fuori il talento altrui e raramente mostra pregiudizi. Contribuisce al successo del team favorendo il dialogo e la partecipazione.

INNOVATORE

Il/La signor/signora Stephen Ellis riesce ad andare oltre le convenzioni, ha un carattere forte ed è pronto/pronta a correre rischi nel perseguimento del miglior risultato.

In quanto Innovatore, ha la capacità di concettualizzare e sviluppare nuove idee. Ha un atteggiamento esigente e prende decisioni in modo rapido. Persona dotata di iniziativa che potrebbe opporsi alla partecipazione del team, a meno che il risultato non dipenda proprio dal gruppo. I membri del team e le persone simili a lui/lei potrebbero incontrare qualche difficoltà di relazione a causa del suo stile esigente, impaziente ed eccentrico.

NETWORKER

Il/La signor/signora Stephen Ellis entra istintivamente in contatto con una grande varietà di persone e risorse. Usa la sua formidabile capacità di persuasione e comunicazione per sviluppare relazioni con chiunque incontri.

Porta una ventata di vitalità nel team, comunicando con entusiasmo sia con i contatti esterni sia con quelli interni. È in grado di ampliare le idee altrui per usi innovativi. Vede le possibilità di utilizzare il gruppo per nuovi progetti di mercato ed è in grado di motivare il team nel modo più efficace possibile, sebbene talvolta sia troppo prolisso/prolissa.

COME LAVORA NEL TEAM ESISTENTE

Esistono alcune differenze rispetto al profilo del team Ideale. Il/La signor/signora Stephen Ellis è attivo/attiva e inquieto/inquieta e potrebbe stancarsi della routine quotidiana. Di conseguenza, potrebbe non avere la tenacia e l'affidabilità necessarie, ed eseguire i compiti o sostenere gli altri in modo disorganizzato e incoerente. Pertanto difficilmente avrà la pazienza e la tolleranza richieste per svolgere gli incarichi di team.

Si tratta inoltre di una persona decisa e dal carattere forte, che potrebbe non essere condiscendente e attenta ai dettagli come richiesto. Potrebbe avere difficoltà a fornire spunti analitici o ad avere il desiderio di migliorare qualità e standard. Di conseguenza, potrebbe prendere decisioni avventate e non riuscire ad adottare un approccio logico e sistematico allo sviluppo di sistemi organizzativi.

In conclusione, il/La signor/signora Stephen Ellis è forte e curioso/curiosa, potrebbe non essere accomodante e non assertivo/assertiva come richiesto. Spinto/spinta da impegno e concentrazione, potrebbe esagerare nello spronare gli altri, cosa che, a lungo andare, genererebbe pressione e stress negli altri membri. È probabile che agisca senza far riferimento ai superiori piuttosto che avere un approccio indeciso e poco esigente.

CONFRONTO CON IL TEAM IDEALE

I membri del Team Ideale devono adottare un approccio stabile e affidabile. Il/La signor/signora Stephen Ellis tuttavia potrebbe diventare impaziente e annoiarsi nella routine quotidiana, non avendo la tenacia e la calma necessarie all'esecuzione dei compiti o al sostegno degli altri. Si tratta di una persona attiva che potrebbe però non possedere la pazienza e la tolleranza richieste e perciò sentirsi stressata in un team che invita ad un approccio stabile e prudente.

Inoltre, si tratta di una persona dal carattere forte e indipendente che potrebbe non essere precisa e attenta come richiesto. Potrebbe non essere cauta né fornire dati analitici prima di prendere decisioni o agire. Poiché attenzione ai

dettagli e approccio sistematico non sono sue caratteristiche, il/la signor/signora Stephen Ellis potrebbe avere delle difficoltà nel cercare di agire in questo modo.

Questa persona influente e persuasiva potrebbe non adottare l'approccio serio e riservato definito come requisito necessario. Infatti il/la signor/signora Stephen Ellis potrebbe essere visto/vista dagli altri membri come un soggetto troppo sicuro delle proprie capacità, il che potrebbe diventare fonte di stress per i membri del team più riservati. Potrebbe non essere coerente nel trarre le proprie conclusioni, non riuscendo a sondare attentamente problemi o situazioni e a rifletterci in modo adeguato. Potrebbe prendere decisioni spinto/spinta dall'emotività piuttosto che dal senso pratico.

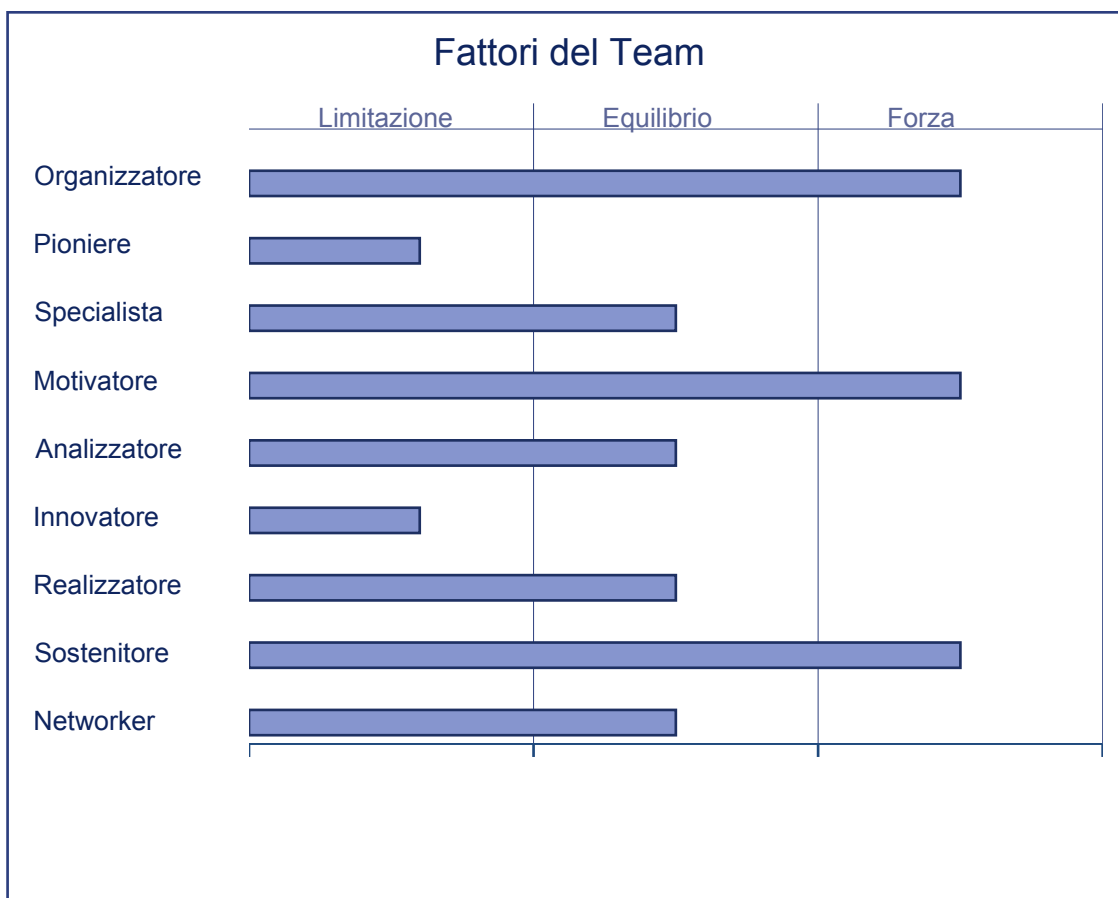
In conclusione, si tratta di una persona trascinatrice che potrebbe rivelarsi persino troppo assertiva rispetto agli standard prestabiliti. È probabile che esageri nello spingere se stessa e gli altri al conseguimento dei propri scopi e obiettivi invece di tenere un approccio accomodante e non esigente nei confronti di persone e situazioni. Alla luce di ciò, è possibile che l'approccio diretto del/della signor/signora Stephen Ellis possa essere fonte di stress nei membri del team dall'indole più accomodante.

NOTA BENE

Il Profilo Personale del/della signor/signora Stephen Ellis non rispecchia esattamente né la cultura del team reale né la cultura del team ideale. Ciononostante, potrebbe fornire il proprio contributo attraverso i principali punti di forza del suo ruolo all'interno del team, fattori attinenti a istruzione, esperienza, capacità e conoscenze possedute. Sebbene non sia perfettamente adeguato ai requisiti richiesti, questi fattori gli/le permettono di avere successo all'interno del gruppo.

Al tempo stesso, se il/la signor/signora Stephen Ellis è in grado di modificare il proprio comportamento per adattarsi al team, è probabile che possa fornire il proprio contributo senza mostrare alcun segno di stress o pressione.

Nick Fraser



CONTRIBUTO AL TEAM

Il maggiore contributo del/della signor/signora Nick Fraser al team sarà il seguente:

ORGANIZZATORE

Questa persona è naturalmente portata per il lavoro in team. È attendibile, in particolare per compiti che includano pianificazione, organizzazione e amministrazione.

È in grado di organizzare le attività giornaliere nel modo più efficiente possibile nonché di assicurarsi che i progetti siano portati a termine. Essendo metodico, si concentrerà sul mantenimento di sistemi e procedure amministrative esistenti. Poiché si tratta di persona attendibile e solidale, è possibile affidarle qualsiasi funzione che richieda pazienza e tenacia. Tuttavia, è ostinato e inflessibile se ritiene che le richieste siano ingiuste o infondate.

MOTIVATORE

Il/La signor/signora Nick Fraser è in grado di generare entusiasmo e motivazione all'interno del team. Sa persuadere le persone ad accettare un'idea e a impegnarsi nell'attuazione della stessa.

Si dimostra partecipativo/partecipativa e democratico/democratica, e per questo sarà in grado di incoraggiare i membri del team a partecipare attivamente alle discussioni e proporre nuove idee. Promuove inoltre con sicurezza le proprie opinioni e idee e di solito risulta interessante.

SOSTENITORE

Il/La signor/signora Nick Fraser riesce ad essere molto efficace all'interno di un team grazie al suo approccio solidale e attento ai bisogni altrui. Gradisce aiutare gli altri a raggiungere scopi comuni.

Poiché per questa persona sono importanti le relazioni basate sulla fiducia e un ambiente lavorativo armonioso, sarà solitamente benvenuto/benvoluta dagli altri membri del team che apprezzano il suo approccio. Sa ascoltare ed è in grado di relazionarsi con gli altri senza difficoltà, per questo spesso si trova a mettere alla prova idee, speranze, sogni e visioni altrui. Cercherà di risolvere eventuali problemi all'interno del team.

COME LAVORA NEL TEAM ESISTENTE

Dal confronto tra il profilo del/della signor/signora Nick Fraser e quello del team Esistente emerge una buona corrispondenza, il che suggerisce che la persona è in possesso delle caratteristiche definite come necessarie e dovrebbe saper operare con successo all'interno del gruppo.

CONFRONTO CON IL TEAM IDEALE

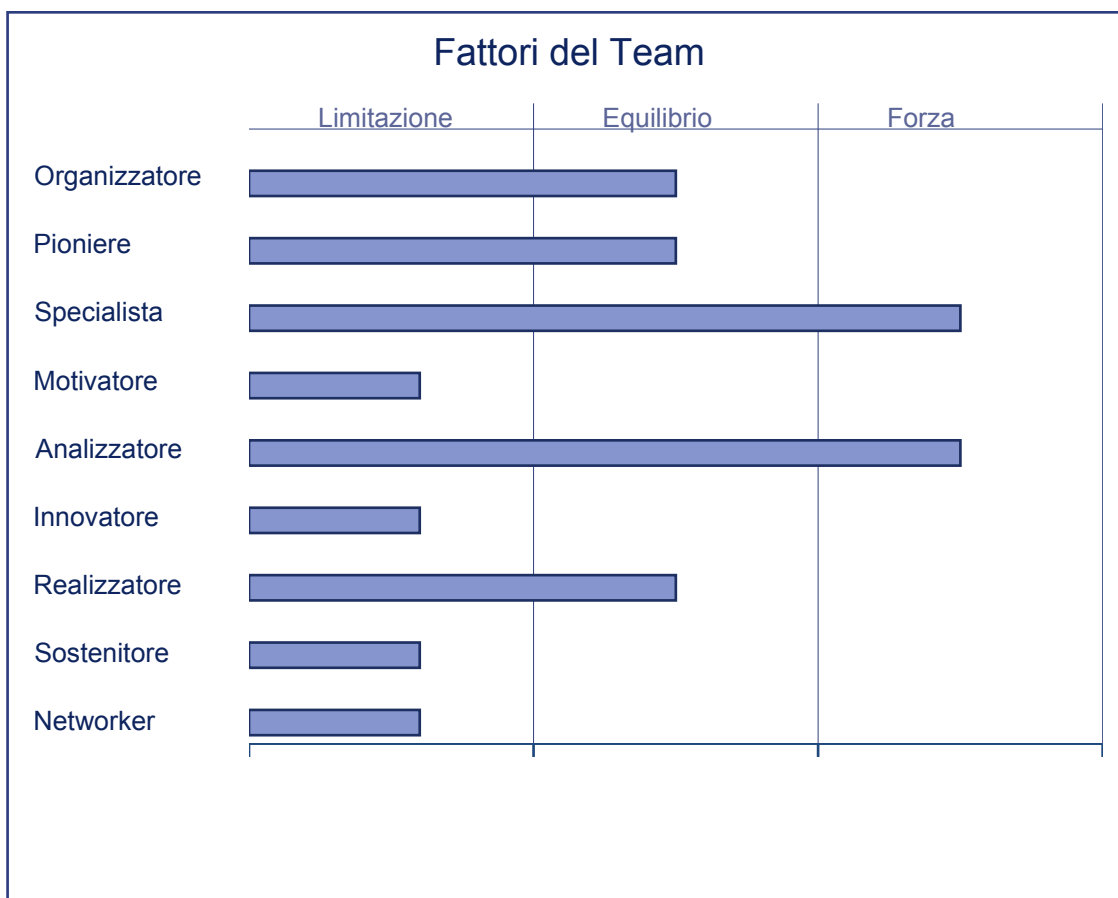
Il Team Ideale richiede un individuo riservato e riflessivo, mentre il/La signor/signora Nick Fraser ha un approccio amichevole e comunicativo con le persone. Potrebbe pertanto essere eccessivamente persuasivo/persuasiva nell'intento di convincere gli altri della bontà del proprio punto di vista. Gli altri membri del team potrebbero considerarlo/considerarla troppo loquace e preoccupato/preoccupata di fare buona impressione. Gli standard richiedono un approccio pratico ai problemi, mentre la persona potrebbe non valutare attentamente le situazioni e prendere decisioni sulla base delle sue emozioni.

NOTA BENE

Il Profilo Personale del/della signor/signora Nick Fraser non rispecchia la cultura del team ideale. Ciononostante, potrebbe fornire il proprio contributo attraverso i principali punti di forza del suo ruolo all'interno del team, fattori attinenti a formazione, esperienza, capacità e conoscenze possedute. Sebbene non sia perfettamente conforme ai requisiti richiesti, questi fattori gli/le permettono di avere successo all'interno del gruppo.

Al tempo stesso, se il/La signor/signora Nick Fraser è in grado di modificare il proprio comportamento per adattarsi al team, è probabile che riesca a fornire il proprio contributo senza mostrare alcun segno di stress o pressione.

Emma Tomlinson



CONTRIBUTO AL TEAM

Il maggiore contributo del/della signor/signora Emma Tomlinson al team sarà il seguente:

SPECIALISTA

Questa persona si affida a conoscenze tecniche e specializzazioni allo scopo di creare e fornire soluzioni praticabili.

Qualità, standard elevati, specializzazione tecnica e lavoro duro caratterizzano lo Specialista. Di conseguenza, il soggetto potrebbe puntare a un unico scopo e impegnarsi per diventare un esperto in campo tecnico/specialistico, magari in un'area ristretta di capacità o conoscenza.

ANALIZZATORE

Il/La signor/signora Emma Tomlinson ha una spiccata capacità di analisi che porta un valore aggiunto al team. Prende decisioni in modo cauto, cercando di ridurre al minimo i rischi. Preferisce lavorare senza impedimenti temporali pur di arrivare alle soluzioni ideali.

È serio/seria e minuzioso/minuziosa, preferisce progetti che richiedono ricerche dettagliate e valutazione di ragionamenti, idee e suggerimenti. È attendibile quando si tratta di eseguire attività con standard elevati. Si relaziona alla perfezione con persone che comprendono il suo interesse ad attività tecniche o specialistiche, e pertanto gradisce lavorare in un team di persone con idee simili alle sue.

COME LAVORA NEL TEAM ESISTENTE

Essendo riservato/riservata e serio/seria, il/la signor/signora Emma Tomlinson potrebbe non avere lo stile comunicativo e positivo richiesto dal profilo del team. Pertanto, difficilmente motiverà e incoraggerà gli altri o solleverà il morale, aumenterà la sicurezza e la stima personale. Di conseguenza, il/la signor/signora Emma Tomlinson potrebbe sentirsi a disagio in un team che invece incoraggia partecipazione e coinvolgimento.

Si tratta inoltre di una persona irrequieta che predilige varietà e cambiamenti e non ama la routine quotidiana. Tende ad avere un approccio disorganizzato e potrebbe mancargli la tenacia e l'affidabilità richieste come requisiti fondamentali. Stando così le cose, il/la signor/signora Emma Tomlinson potrebbe non dimostrare la pazienza e l'autocontrollo necessari per eseguire i compiti e portare a termine gli incarichi.

In conclusione, il/la signor/signora Emma Tomlinson è forte e curioso/curiosa, potrebbe non essere accomodante e non assertivo/assertiva come richiesto. Spinto/spinta da impegno e concentrazione, potrebbe esagerare nello spronare gli altri, cosa che, a lungo andare, genererebbe pressione e stress negli altri membri. È probabile che agisca senza far riferimento ai superiori piuttosto che avere un approccio indeciso e poco esigente.

CONFRONTO CON IL TEAM IDEALE

I membri del Team Ideale devono adottare un approccio stabile e affidabile. Il/La signor/signora Emma Tomlinson tuttavia potrebbe diventare impaziente e annoiarsi nella routine quotidiana, non avendo la tenacia e la calma necessarie all'esecuzione dei compiti o al sostegno degli altri. Si tratta di una persona attiva che potrebbe però non possedere la pazienza e la tolleranza richieste e perciò sentirsi stressata in un team che invita ad un approccio stabile e prudente.

In conclusione, si tratta di una persona trascinatrice che potrebbe rivelarsi persino troppo assertiva rispetto agli standard prestabiliti. È probabile che esageri nello spingere se stessa e gli altri al conseguimento dei propri scopi e obiettivi invece di tenere un approccio accomodante e non esigente nei confronti di persone e situazioni. Alla luce di ciò, è possibile che l'approccio diretto del/della signor/signora Emma Tomlinson possa essere fonte di stress nei membri del team dall'indole più accomodante.

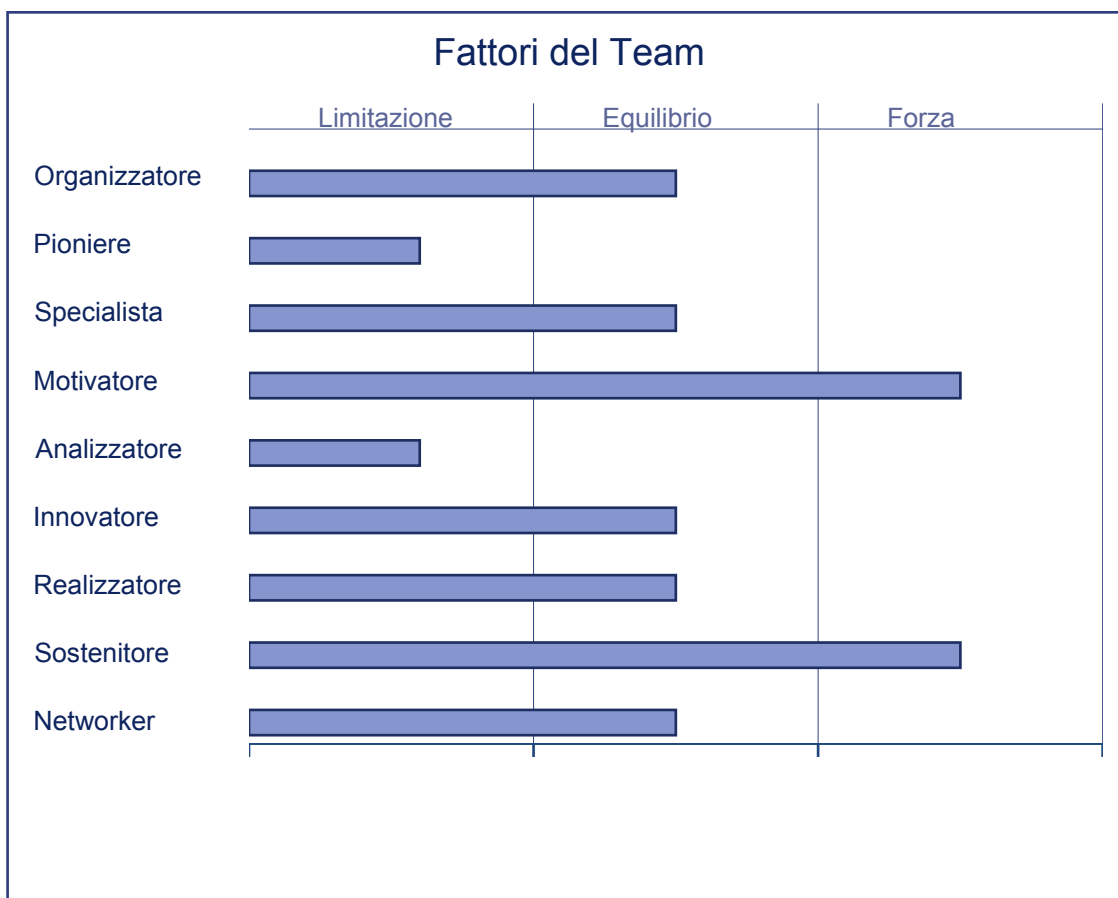
NOTA BENE

Il Profilo Personale del/della signor/signora Emma Tomlinson non rispecchia esattamente né la cultura del team reale né la cultura del team ideale. Ciononostante, potrebbe fornire il proprio contributo attraverso i principali punti di forza del suo

ruolo all'interno del team, fattori attinenti a istruzione, esperienza, capacità e conoscenze possedute. Sebbene non sia perfettamente adeguato ai requisiti richiesti, questi fattori gli/le permettono di avere successo all'interno del gruppo.

Al tempo stesso, se il/la signor/signora Emma Tomlinson è in grado di modificare il proprio comportamento per adattarsi al team, è probabile che possa fornire il proprio contributo senza mostrare alcun segno di stress o pressione.

Christine Thresher



CONTRIBUTO AL TEAM

Il maggiore contributo del/della signor/signora Christine Thresher al team sarà il seguente:

MOTIVATORE

Possedendo l'abilità di persuadere gli altri ad accettare il proprio punto di vista, il/la signor/signora Christine Thresher creerà un rapporto positivo con i suoi pari, suscitando interesse ed entusiasmo nel team o nell'organizzazione.

Ha l'eccezionale dote di saper sostenere pienamente il morale altrui, infondendo sicurezza e fiducia. Fornirà il suo contributo al team attraverso disinvoltura, socievolezza e capacità comunicativa. Caratteristiche distintive del/della signor/signora Christine Thresher, che presenta capacità relazionali sopra la media, sono disinvoltura, fascino e una forte predisposizione alla socialità.

SOSTENITORE

Il/La signor/signora Christine Thresher riesce ad essere molto efficace all'interno di un team grazie al suo approccio solidale e attento ai bisogni altrui. Gradisce aiutare gli altri a raggiungere scopi comuni.

Poiché per questa persona sono importanti le relazioni basate sulla fiducia e un ambiente lavorativo armonioso, sarà solitamente benvenuto/benvoluta dagli altri membri del team che apprezzano il suo approccio. Sa ascoltare ed è in grado di relazionarsi con gli altri senza difficoltà, per questo spesso si trova a mettere alla prova idee, speranze, sogni e visioni altrui. Cercherà di risolvere eventuali problemi all'interno del team.

COME LAVORA NEL TEAM ESISTENTE

Rispetto al team, il/la signor/signora Christine Thresher ha un carattere forte e indipendente e potrebbe non avere la condiscendenza richiesta. Pertanto, potrebbe talvolta agire in modo avventato e non analizzare le conseguenze prima di prendere decisioni.

CONFRONTO CON IL TEAM IDEALE

Il Team Ideale richiede persone attente e misurate. Tuttavia, il/la signor/signora Christine Thresher ha un carattere forte e indipendente e potrebbe non essere cauto/cauta o analizzare le situazioni in modo superficiale prima di prendere decisioni o agire. Come risultato, potrebbe sentirsi a disagio all'interno di un team che incoraggia i propri membri a un approccio sistematico, preciso e cauto.

In conclusione, si tratta di una persona amichevole e comunicativa che potrebbe avere difficoltà a dimostrare le caratteristiche di serietà e meticolosità richieste. Il/La signor/signora Christine Thresher tende a ottenere l'impegno altrui influenzando le persone e persuadendole della bontà del suo punto di vista, il che può avere l'effetto contrario sui membri del team più diffidenti. Il/La signor/signora Christine Thresher potrebbe rivelarsi superficiale nel trarre le conclusioni, non riuscendo a sondare attentamente problemi o situazioni e a rifletterci in modo adeguato.

NOTA BENE

Il Profilo Personale del/della signor/signora Christine Thresher non rispecchia esattamente né la cultura del team reale né la cultura del team ideale. Ciononostante, potrebbe fornire il proprio contributo attraverso i principali punti di forza del suo ruolo all'interno del team, fattori attinenti a istruzione, esperienza, capacità e conoscenze possedute. Sebbene non sia perfettamente adeguato ai requisiti richiesti, questi fattori gli/le permettono di avere successo all'interno del gruppo.

Al tempo stesso, se il/la signor/signora Christine Thresher è in grado di modificare il proprio comportamento per adattarsi al team, è probabile che possa fornire il proprio contributo senza mostrare alcun segno di stress o pressione.